



**University of
Zurich^{UZH}**

**Zurich Open Repository and
Archive**

University of Zurich
University Library
Strickhofstrasse 39
CH-8057 Zurich
www.zora.uzh.ch

Year: 2020

La formation continue l'accueil de jour dans le domaine de extrafamilial et parascolaire: Offres et besoins

Geiss, Michael ; Wallimann, Manuela

Posted at the Zurich Open Repository and Archive, University of Zurich

ZORA URL: <https://doi.org/10.5167/uzh-200353>

Published Research Report

Published Version

The following work is licensed under a Publisher License.

Originally published at:

Geiss, Michael; Wallimann, Manuela (2020). La formation continue l'accueil de jour dans le domaine de extrafamilial et parascolaire: Offres et besoins. Zürich, Switzerland: Institut für Erziehungswissenschaft.

La formation continue dans le domaine de l'accueil de jour

extrafamilial et
parascolaire

OFFRES ET BESOINS



Une étude de l'institut de recherche «Éducation et vie professionnelle» de l'**Université de Zurich** avec le soutien de la fédération suisse pour l'accueil de jour de l'enfant **kibesuisse**. Financé par la **Fondation Jacobs**.

Michael Geiss et Manuela Wallimann.

avec la collaboration de Johanna Egli, Anja Gerber,
Liridona Kamberi, Michèle Kaufmann-Meyer,
Sandra Sabini, Anna Lea Soliva und Arna Villiger
État des lieux : mars 2020



kibesuisse

Verband Kinderbetreuung Schweiz

Fédération suisse pour l'accueil de jour de l'enfant

Federazione svizzera delle strutture d'accoglienza per l'infanzia



**Universität
Zürich**^{UZH}

Institut für Erziehungswissenschaft
Bildung im Arbeitsleben

Matières

Avant-propos	2
Résumé	4
1 Introduction	6
1.1 Objectifs et contenu de l'étude	7
1.2 Base d'information et de chiffres	7
1.3 Accueil de jour extrafamilial et parascolaire en Suisse	9
1.3.1 Types de structures	10
1.3.2 Personnel des structures	11
2 Offre en matière de formation continue	14
2.1 Formation continue en Suisse	14
2.2 Prestataires de formation continue dans le domaine de l'accueil de jour extrafamilial et parascolaire	15
2.3 Structure des offres	16
2.3.1 Groupes cibles	16
2.3.2 Sujets	17
2.3.3 Organisation temporelle	20
2.3.4 Prix	20
3 Concrétisation, besoins et actions requises	21
3.1 Comment les formations continues sont-elles mises en place dans les structures ?	22
3.2 Quelles formes de formation continue sont considérées par les responsables ?	22
3.3 Comment les formations continues sont-elles promues dans les structures ?	22
3.4 Comment les structures se renseignent-elles sur l'offre de formation continue ?	23
3.5 Quels sont les critères utilisés pour évaluer les cours ?	23
3.6 Quels sont les facteurs faisant obstacle à la participation aux formations continues ?	23
3.7 Comment les formations continues sont-elles financées ?	24
3.8 Comment évalue-t-on globalement l'offre de formations continues ?	24
3.9 Quels sont les changements observés dans les activités professionnelles au quotidien après la fréquentation d'un cours de formation continue ?	24
3.10 Quelles suggestions ou propositions de modification ont été émises ?	25
4 Conclusion	26
5 Bibliographie	28

Chère lectrice, cher lecteur,

Les institutions d'accueil de jour extrafamilial et parascolaire jouent un rôle toujours plus important pour la formation, l'accueil et l'éducation de la petite enfance (FAE-PE). Des voix s'élèvent, de plus en plus nombreuses, pour réclamer un niveau élevé de qualité pédagogique dans ces structures. L'un des axes d'intervention les plus efficaces pour atteindre cette qualité est de s'intéresser au personnel et à ses qualifications. Les formations continues font partie des moyens d'action possibles. Elles élargissent les compétences opérationnelles et – c'est l'un des traits caractéristiques de toute démarche professionnelle – elles stimulent la réflexion de l'individu sur des situations et sur ses propres actions. C'est bien le but de toute formation continue: effectuer un pas de plus dans la réflexion, l'action et le développement.

En accomplissant des formations continues, les collaborateurs et collaboratrices valorisent leur profil personnel et développent leur réseau de relations. Pour les organisations responsables et les structures d'accueil de jour extrafamilial et parascolaire, c'est l'occasion de mieux se profiler et se positionner par rapport au public. Enfin, les enfants profitent également de ces améliorations, puisqu'ils sont alors encadrés par du personnel qualifié et motivé. Et la motivation est toujours indissociablement liée aux formations continues et à l'acquisition de qualifications supplémentaires.

La présente étude poursuit un double objectif : d'une part, elle pose les bases empiriques de la formation continue et du perfectionnement professionnel dans le domaine de l'accueil de jour extrafamilial et parascolaire et d'autre part, elle traite simultanément des trois formes d'accueil que sont les crèches, les accueils parascolaires et les associations d'accueils familial de jour, sous l'angle de la formation continue. Ce type de formation constitue un pas important pour faciliter les synergies dans le domaine de l'accueil d'enfants et pour promouvoir une politique intégrée de la petite enfance.

Comment le paysage de la formation continue se présent-t-il en Suisse, et quels sont les besoins en matière d'accueil de jour extrafamilial et parascolaire ? Dans quelle mesure ces deux réalités se rejoignent-elles ? Par la présente étude, les auteurs entendent répondre à ces questions tout en fournissant une contribution à la recherche dans ce domaine professionnel puisqu'il s'agit de dresser un portrait de la situation de la formation continue dans les structures fixes d'accueil de jour extrafamilial et parascolaire en Suisse. Leur mission était d'établir un état des lieux concernant les offres, les attentes et la manière dont la formation continue est perçue et concrétisée. Ils ont ensuite identifié les actions nécessaires permettant d'améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande.

En conclusion, nous aimerions adresser nos vifs remerciements à la Fondation Jacobs, qui témoigne d'un engagement infatigable en faveur de l'éducation précoce en Suisse et qui a permis de financer la présente étude.

Nous souhaitons remercier les personnes suivantes pour leur précieuse collaboration dans la rédaction du rapport final :

Michael Geiss, Manuela Wallimann, Anna Lea Soliva et Johanna Egli de l'institut de recherche «Éducation et vie professionnelle» de l'Université de Zurich. Pour l'équipe de kibesuisse, nos remerciements s'adressent à Liridona Kamberi, Anja Gerber, Arna Villiger, Michèle Kaufmann-Meyer et Sandra Sabini pour la relecture, les corrections et les suggestions.

Un grand merci également aux personnes interrogées dans les structures d'accueil de jour extrafamilial et parascolaire. Grâce à leur apport, elles ont fourni une contribution importante à cette étude en représentant l'ensemble de ces structures d'accueil.

Nous vous souhaitons une lecture passionnante et enrichissante.

Au nom de l'association kibesuisse



Karen Umbach

Membre du comité de kibesuisse,
Fédération suisse pour l'accueil de jour de l'enfant
Département Services aux membres & Formation continue

Résumé

Le but du projet « La formation continue dans le domaine de l'accueil de jour extrafamilial et parascolaire en Suisse : offres et besoins » était premièrement d'obtenir une vue d'ensemble des prestataires et de leurs offres de formation continue dans le domaine de l'accueil de jour extrafamilial et parascolaire en Suisse. Un objectif complémentaire était d'enquêter sur les besoins et les solutions en matière de formation continue dans les crèches, les accueils parascolaires et les associations d'accueil familial de jour, et sur la manière dont ces institutions perçoivent ce sujet. Le but final était d'identifier comment les offres de formation continue s'articulent en fonction des besoins et de la demande. L'étude s'est donc intéressée aux principaux prestataires de formation continue en Suisse alémanique et en Suisse romande, dans l'intention de dresser le portrait de l'offre de formation continue pour 2018 au moyen d'une analyse empirique des cours proposés. En outre, une trentaine d'entretiens téléphoniques sur cette problématique ont été menés avec les responsables des crèches, des accueils parascolaires et des associations d'accueil familial de jour. Alors que l'enquête était encore en cours, les premiers résultats ont pu être présentés aux intéressés lors de conférences, mais aussi au sein de groupes de réflexion dont les discussions ont, à leur tour, alimenté l'analyse.

Pour la Suisse alémanique et la Suisse romande, on a identifié quarante prestataires de formation continue qui proposaient en 2018, 542 offres destinées au personnel des structures d'accueil de jour extrafamilial et parascolaire. Chez les prestataires, on distingue des institutions de droit public (p. ex. universités, hautes écoles spécialisées et écoles professionnelles) et des institutions privées (p. ex. sàrl, associations et fondations), le premier segment formant 60% de l'échantillon.

En se basant sur les descriptifs des cours faisant partie de l'offre de ces prestataires, on a identifié un ou des groupes cibles pour chaque cours, les types de thèmes couverts, l'organisation temporelle, la délivrance ou non d'une attestation et le segment de prix concerné. La qualité des informations collectées à partir des descriptifs de cours peut être très variable. Par conséquent, il a été possible de commenter chacun des aspects mentionnés, mais parfois sans pouvoir établir de comparaisons. Par exemple, dans plus d'un tiers des publications, le public cible, n'a pas été précisé ou que très vaguement. Quant aux autres offres, elles s'adressent pour la plupart au personnel des crèches, et en plus petit nombre aux responsables, au personnel des accueils parascolaires et aux accueillantes et accueillants en milieu familial.

Les offres de formation continue recensées peuvent être réparties grosso modo en trois groupes thématiques : (1) croissance (p. ex. nourrissons, développement [linguistique], santé et alimentation), (2) aspects sociaux (p. ex. vie quotidienne au travail, collaboration avec les parents et pédagogie) et (3) développement des responsables, des équipes et de l'organisation (p. ex. administration, gestion du personnel et réflexion). Le deuxième groupe de thèmes, à savoir « Aspects sociaux », est le plus représenté, suivi du groupe « Développement des responsables, des équipes et de l'organisation », le groupe « Croissance » fermant la marche. S'agissant de la configuration temporelle des cours, on observe que les offres de formation continue sur un ou plusieurs jours sont les plus fréquemment proposées. Quant au prix des offres, il existe des différences notables entre la Suisse alémanique et la Suisse romande. Les données recueillies ne permettent cependant pas de connaître la raison de cette différence. Une explication possible pourrait être que les structures salariales sont différentes d'une région à l'autre.

Des entretiens téléphoniques ont permis de savoir comment les responsables des crèches, des accueils parascolaires et des associations d'accueil familial de jour se situent par rapport aux offres de formation continue. Les dialogues ont révélé comment les formations continues sont organisées dans les différentes structures, sous quelles formes elles existent et, si elles sont encouragées, de quelle manière. On a également demandé aux responsables comment les différentes structures s'informent sur les offres disponibles, à l'aide de quels critères ils évaluent les cours et quels sont les obstacles à la participation. De même, les responsables se sont exprimés sur le mode de financement des formations continues, sur la manière dont l'offre est globalement évaluée et sur ce qui change dans la pratique quotidienne après que des collaborateurs-trices ont suivi un cours. Enfin, ils ont émis des propositions de modifications et des suggestions.

Il ressort des entretiens que la formation continue n'a pas la même importance dans les trois types de structures d'accueil. Contrairement aux accueils parascolaires et aux associations d'accueil familial de jour, les crèches accordent une place nettement plus importante à la formation continue dans leur fonctionnement quotidien. Cette situation peut s'expliquer par l'existence d'une certaine tradition à ce sujet dans ces structures, mais aussi par le parcours éducatif du personnel et l'offre de formation continue correspondante. L'offre est nettement moins variée pour des sujets concernant l'accueil d'enfants en âge de scolarité que pour l'accueil de nourrissons et de petits enfants. Reste que pour les trois types de structures, le temps nécessaire et les coûts engagés sont des facteurs importants entrant en ligne de compte pour la mise en place de la formation continue. Pour beaucoup de structures, il n'est pas possible, pour des raisons financières, d'autoriser la fréquentation des cours externes pendant les heures de travail, d'où le fait qu'ils misent davantage sur des offres internes, généralement moins onéreuses. Les responsables sont cependant unanimes à dire que la fréquentation régulière de formations continues influence grandement

la qualité d'accueil dans une institution. Il semble donc que la solution idéale soit une combinaison d'offres internes et externes.

Pour les structures, il ressort de l'étude que la formation continue doit être considérée encore plus comme faisant partie du développement personnel, et qu'il faut, par conséquent, lui accorder une place adéquate lors de l'établissement du budget, de la planification du temps et lors des entretiens avec le personnel. Dans ce contexte, les formations continues internes ont l'avantage, par rapport aux modules externes, qu'elles s'adressent potentiellement à l'ensemble du personnel tout en étant moins onéreuses. Pour les structures, outre le fait qu'elle est à même de répondre aux besoins concrets et aux lacunes constatées, la formation continue est un moyen d'améliorer leur profil pédagogique.

Pour que la formation continue fasse partie du développement personnel normal, il faut que le monde politique et le public soutiennent cette cause. La qualité en matière d'accueil de jour extrafamilial et parascolaire ne sera une réalité que lorsque les ressources financières à cet effet seront libérées. Cela ne concerne pas seulement le coût d'une formation continue, mais le financement des suppléances. Cet aspect doit être pris en considération lors de l'octroi de subventions pour les offres.

Les différents types de structures se distinguent au niveau de l'organisation du personnel et la prise en compte des qualifications, mais aussi en ce qui concerne les défis que ces structures doivent relever au quotidien. Il s'agit d'une part des processus intervenant dans le déroulement journalier, qui peuvent soit faciliter soit empêcher l'organisation d'une suppléance ou la fréquentation d'un cours de formation continue. Mais il s'agit aussi des besoins réels de formation continue. Les prestataires doivent adapter leur offre de cours, tant sur le plan des sujets abordés que de l'organisation du temps, en fonction des groupes cibles et d'adapter ces solutions encore plus précisément aux exigences concrètes des intéressés.

Introduction ¹

Depuis peu, les exigences à l'égard des compétences du personnel dans les structures d'accueil de jour extrafamilial et parascolaire ont augmenté. Ceci est dû à des recherches montrant clairement que les premières années de vie d'un enfant jouent un rôle primordial pour le développement de ses compétences sociales, émotionnelles et intellectuelles (cf. Stamm, 2012, p. 9). Sur ce point, l'étude fondamentale « L'éducation précoce en Suisse » publiée sur mandat de la Commission suisse pour l'UNESCO en 2009 a été révélatrice (cf. Stamm, 2009, p. 5). Elle a notamment montré que la Suisse, contrairement à d'autres pays comme la Suède et la Finlande, ne dispose encore d'aucun concept pour la formation, l'accueil et l'éducation de la petite enfance (cf. *ibid.*, p. 9). Il ressort également qu'il existe un grand potentiel d'amélioration en ce qui concerne la garantie de la qualité pédagogique des offres d'accueil extrafamilial (cf. *ibid.*, p. 10). Dans le cadre de l'élaboration d'une politique concertée de la petite enfance, une attention particulière s'est donc portée depuis lors sur les structures d'accueil de jour extrafamilial et parascolaire. On a non seulement mis l'accent sur l'encouragement précoce, mais également sur la possibilité de concilier famille et travail. Ce dernier aspect est soutenu par la Confédération depuis 2003 grâce à la loi fédérale sur les aides financières en faveur de l'accueil extrafamilial. En raison de la demande importante, ce programme d'incitation a été prolongé pour la troisième fois en 2018. Depuis l'entrée en vigueur de cette loi, on a assisté à un développement continu de l'infrastructure d'accueil de jour extrafamilial et parascolaire. Selon l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS), plus de 60'000 nouvelles places d'accueil ont été créées au cours des 16 dernières années (cf. OFAS, 2019). À cela s'ajoutent d'autres mesures politiques visant à augmenter le nombre de places d'accueil tout en garantissant la qualité des offres (cf. Schultheiss & Stern, 2013a&b).

Toutes ces initiatives ont pour résultat que le personnel d'accueil est aujourd'hui confronté à de nouvelles tâches et responsabilités (cf. Eggenberger, 2008, p. 18; Stamm, 2012, p. 9; Stamm, 2018). Pour faire face à cette situation, la formation initiale et la formation continue sont d'une importance primordiale. Les compétences de base acquises lors d'une formation initiale ne suffisent plus pour appréhender et mettre en œuvre la multitude de changements de toutes sortes dans le domaine de l'accueil de jour extrafamilial et parascolaire. Dès lors, la formation continue a fortement gagné en intérêt ces dernières années (cf. Baumeister & Grieser, 2011, p. 5; Betz, 2013; Neumann, 2014). Les cours de formation continue ne servent pas seulement à maintenir les acquis, mais à les compléter et à les développer (cf. CSRE, 2018, p. 278).

Cependant, on est encore relativement peu informé en Suisse sur les offres des structures d'accueil de jour extrafamilial et parascolaire. Le recensement effectué en 2017 dans le sillage de certaines études sur la formation, l'accueil et l'éducation de la petite enfance en Suisse a permis de conclure que l'état de l'information et de la recherche dans le domaine de la formation initiale et de la formation continue est totalement lacunaire (cf. Burger, Neumann & Brandenburg, 2017, p. 25). L'offre actuelle de formation initiale et de formation continue destinée aux collaborateurs et collaboratrices de l'accueil extrafamilial est même qualifiée de zone totalement inexplorée (cf. *ibid.*, p. 23). Il est vrai qu'il n'existe aucune vue d'ensemble sur l'offre globalement disponible en Suisse. Reste également à déterminer dans quelle mesure les offres sont adaptées aux attentes et aux besoins réels. L'étude rapportée ici est consacrée à cette situation.

Objectifs et contenu de l'étude ^{1.1}

L'étude « La formation continue dans le domaine de l'accueil de jour extrafamilial et parascolaire en Suisse : offres et besoins » poursuivait deux objectifs : le premier était d'obtenir une vue d'ensemble des prestataires de formation continue et de leurs offres dans le domaine de l'accueil de jour extrafamilial et parascolaire en Suisse. Le second, complémentaire, était d'enquêter, d'une part, sur les besoins et les solutions en matière de formation continue dans les trois types de structures d'accueil extrafamilial, et d'autre part, sur la manière dont elles abordent le sujet, afin de découvrir comment les offres de formation continue s'articulent en fonction des besoins et des actions nécessaires.

Pour y parvenir, les prestataires de formation continue et leurs offres dans le domaine de l'accueil de jour extrafamilial et parascolaire en Suisse alémanique et en Suisse romande ont été recensés afin

de procéder à une analyse empirique des descriptifs de cours dans l'offre de formation continue pour l'année 2018. Avec les responsables des crèches, des accueils parascolaires et des associations d'accueil familial de jour en Suisse alémanique et en Suisse romande, des entretiens centrés sur les problèmes ont été menés afin de mieux comprendre l'approche de ces responsables concernant la formation continue et afin d'identifier les besoins et les solutions mises en place.

Le premier chapitre du présent rapport décrit les bases d'information utilisées et le mode d'organisation des structures d'accueil de jour extrafamilial et parascolaire en Suisse. Le chapitre 2 porte sur les prestataires de formation continue et leurs offres. Quant au chapitre 3, il traite de la manière dont cette offre de formation continue est concrétisée au sein des structures d'accueil de jour.

Base d'information et de chiffres ^{1.2}

Sur le plan méthodologique, la reconstitution de la structure des offres s'est inspirée, de l'analyse de programme (Fleige & Reichart, 2014; Gieseke 2011; Gieseke 2014; Hippel 2011; Kämpflinger 2011; Nolda 2009). Le programme désigne l'ensemble des cours publiés par les prestataires dans le but d'informer les participants potentiels sur le format, le contenu et les coûts de ces offres. Les programmes de formation continue sont donc à la fois un instrument d'information, de communication et de relation publique (cf. Gieseke, 2003, p. 189f.; Nolda, 2011).

Pour cette partie de l'enquête, les programmes de formation continue destinés aux structures d'accueil de jour extrafamilial et parascolaire représentent la base empirique primordiale. Les prestataires proposant des cours de formation continue dans le domaine de l'accueil de jour d'enfants peuvent être

soit des entreprises privées, soit des services de formation continue au sein des écoles professionnelles, des écoles supérieures et des hautes écoles spécialisées, des villes ou des cantons. Étant donné qu'en Suisse, contrairement à d'autres pays européens, il n'existe aucune plateforme recensant les offres de formation continue (cf. Herre, 2015), il a d'abord fallu identifier les offres existantes. Les programmes de cours recueillis ont ensuite été analysés sur la base d'un manuel de codage à sujet spécifique.

Pour savoir comment les responsables des structures d'accueil de jour extrafamilial et parascolaire se positionnent par rapport à l'offre de formation continue dans leur domaine, des entretiens téléphoniques axés sur les problèmes émergents ont été menés. Les responsables sont familiarisés avec

cette forme de contact dans leur travail quotidien, et ces entretiens ont permis de collecter des informations complémentaires sur les attentes et, d'une manière générale, sur le sujet en question. L'entretien axé sur la problématique est une variante de l'entretien semi-structuré contenant des éléments narratifs. Il s'inspire d'un guide montrant comment structurer l'entretien. Le cadre de l'entretien a été donné par une problématique autour de laquelle les questions se sont regroupées. (cf. Witzel, 1989; Witzel & Reiter, 2012).

Au total, trente entretiens répartis sur les trois types d'établissements d'accueil de jour (crèches, accueils parascolaires et associations d'accueil familial de jour) ont été menés.

Afin d'obtenir une répartition aussi large que possible au-delà des limites cantonales, la Suisse alémanique et la Suisse romande ont été subdivisées en six régions (Suisse romande, Berne, Suisse du Nord-Ouest, Zurich, Suisse orientale, Suisse centrale). Les chiffres relatifs aux régions ont été calculés en fonction des données démographiques de l'Office fédéral de la statistique et déclinés en nombre d'entretiens. En raison du cadre restreint du projet, la Suisse italienne n'a pas pu être prise en compte.

Les entretiens ont été enregistrés, transcrits et, pour la Suisse alémanique, traduits du dialecte vers l'allemand. L'analyse a fait appel à un procédé de codage ouvert conditionnel qui s'inspire de la théorie ancrée (Grounded Theory) (Aghamiri & Streck, 2016; Boehm, 1994). Les hypothèses théoriques affinées dans le guide ont été utilisées comme point de départ afin de donner une résonance aux humeurs, confirmations et exagérations exprimées dans les entretiens (cf. Witzel, 1996).

Tableau 1

Nombre d'entretiens par type de structure

Type de structure	Nombre d'entretiens
Crèches	10
Accueils parascolaires (AP)	10
Associations d'accueil familial de jour (AFJ)	10

Tableau 2

Nombre d'entretiens par région et par type de structure

Région	Cantons	Entretiens	Entretiens par type de structure		
			AP	CRÈCHE	AFJ
Suisse romande	GE, FR, JU, NE, VD, VS	8	2	3	3
Berne	BE	4	2	1	1
Suisse du Nord-Ouest	AG, BL, BS, SO	5	2	1	2
Zurich	ZH	6	2	2	2
Suisse orientale	AI, AR, GR, SG, SH, TG	4	1	2	1
Suisse centrale	GL, LU, NW, OW, SZ, UR, ZG	3	1	1	1
Total		30	10	10	10

Accueil de jour extrafamilial et parascolaire en Suisse 1.3

L'expression « accueil de jour extrafamilial et parascolaire » désigne la prise en charge régulière d'enfants et d'adolescents par des structures privées ou publiques (accueil institutionnel) ou par des particuliers (accueil non institutionnel) (cf. CDIP & CDAS, 2018, p. 1). Des expressions comme « accueil extrafamilial », « accueil externe à la famille » ou équivalentes sont utilisées de manière interchangeable, bien que l'expression « accueil extrafamilial » soit la plus courante (cf. Eggenberger, 2008, p. 2). De même, on utilise parfois « structure d'accueil de jour », surtout pour différencier cette forme par rapport au placement d'enfants de longue durée, comme dans le cas des familles d'accueils (parents nourriciers) (cf. COFF, 2008, p. 13).

Dans le présent rapport, on utilise l'expression d'accueil de jour extrafamilial et parascolaire afin de préciser qu'il s'agit d'institutions d'accueil pour enfants d'âge préscolaire (accueil extrafamilial) et pour enfants en âge de scolarité (accueil parascolaire). Comme le lecteur l'aura compris, il existe

en Suisse des offres d'accueil pour enfants d'âge préscolaire (0-4 ans) et des solutions pour enfants en âge de scolarité (4 ans jusqu'à la fin de la scolarité obligatoire). En Suisse romande, les structures d'accueil préscolaire sont encore subdivisées en institutions à temps d'ouverture élargi (TOE) et en institutions à temps d'ouverture restreint (TOR). Cette précision est donnée afin de distinguer entre les offres d'accueil ayant vocation de favoriser la conciliation de la vie professionnelle et familiale, et celles visant à encourager la socialisation (cf. COFF, 2008, p. 13).

Les crèches qui adaptent leurs horaires aux heures de travail des parents sont classées parmi les TOE ; les groupes de jeu ouverts une ou plusieurs matinales par semaine pendant deux à trois heures font partie des TOR. Cependant, en raison du cadre restreint du projet, les groupes de jeu ne sont pas pris en considération dans l'enquête. Les différentes offres destinées aux enfants en âge de scolarité sont assimilées aux « accueils parascolaires » (AP).

Illustration 1

Accueil de jour extrafamilial et parascolaire d'enfants en Suisse

Accueil institutionnel		Accueil non institutionnel (par des particuliers)	
Accueil formel *		Accueil formel *	Accueil informel **
Domaine préscolaire	Domaine scolaire	Domaines préscolaire et scolaire	
Crèche	Structure parascolaire fixe	Famille de jour ***	Grands-parents
Groupe de jeu / de jeu en forêt	Structure parascolaire modulaire	Nannies ***	Autres membres de la parenté
Garderie	Table de midi	Jeunes au pair ***	Amis, connaissances, voisins
Accueillant en milieu familial (faisant partie d'une association ou d'un réseau)			
Nounous (faisant partie d'une association ou d'un réseau)			
Jeunes au pair (faisant partie d'une association ou d'un réseau)			

* rémunéré; ** non rémunéré; *** indépendant

Parfois, l'expression « structure d'accueil parascolaire de jour » est également utilisée. En font partie les structures parascolaires modulaires, les structures parascolaires fixes et les tables de midi. Les différentes institutions de l'accueil de jour extrafamilial et parascolaire se distinguent donc sur le plan de l'institutionnalisation, par les conditions de prise en charge, les horaires et le type d'accueil. L'illustration 1, basée sur une représentation de la classification des formes d'accueil établie par la CDIP et la CDAS (2018), donne un aperçu des offres institutionnelles et non institutionnelles dans le domaine préscolaire et scolaire en Suisse.

Comme le montre l'illustration 1, il existe en Suisse diverses offres d'accueil institutionnel pour les enfants d'âge préscolaire et / ou en âge de scolarité. Les dénominations de ces institutions peuvent varier selon les régions. Il convient donc de les expliquer brièvement ci-après.

Types de structures **1.3.1**

Crèches

Les crèches sont certainement les plus connues. Également nommées garderies, nurserie ou jardin d'enfants elles prennent en charge les enfants d'âge préscolaire (0-4 ans). Elles facilitent la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle pour les parents – d'où leurs longues heures d'ouverture –, l'équité des opportunités et l'intégration linguistique. Ouvertes régulièrement pendant au moins cinq demi-journées par semaine, elles proposent un accueil professionnel et les repas pendant les heures d'ouverture fixées (cf. Schultheiss & Stern, 2013a, p. 5; Stamm, 2009, p. 40). En Suisse alémanique, ces structures sont principalement connues sous le nom de Kindertagesstätte (Kita).

Groupe de jeu / groupe de jeu en forêt / groupe de jeu à la ferme

Outre les structures d'accueil de jour, les enfants d'âge préscolaire peuvent également fréquenter des groupes de jeux. Ceux-ci ont pour mission de promouvoir la socialisation des enfants et d'élargir leur univers d'expérimentation par le bricolage, les activités ludiques ou le chant (cf. Stamm, 2009, p. 37), mais ils ont désormais étoffé leur offre en y ajoutant notamment l'encouragement linguistique. La fréquentation d'un groupe de jeu est proposée aux enfants le plus souvent à partir de l'âge d'env. 2 ½ ans et jusqu'à l'entrée à l'école enfantine. Ces enfants sont pris en charge pendant environ deux à trois heures par jour par un-e ou deux animatrice(s). Depuis quelques années, on assiste à une explosion du nombre de groupes de jeux en forêt / ateliers de jeux en forêt / atelier ou groupe de jeux nature qui, comme le nom l'indique, ont lieu en plein air. Un peu plus récents, les groupes de jeux à la ferme ont pour vocation de montrer aux enfants la vie dans une ferme. Ces offres n'ont pas été prises en considération dans les entretiens. La garderie est également une offre d'accueil préscolaire ayant pour but principal de socialiser les enfants. Contrairement aux groupes de jeu, ces structures accueillent également les enfants entre 0 et 2 ans (cf. DSAS, 2017, p. 24).

Structures d'accueil parascolaire modulaire

Dans les accueils parascolaires (AP), également nommés accueil extrascolaire (AES) et unité d'accueil pour écoliers (UAPE) les enfants sont pris en charge le matin, à midi et l'après-midi en dehors des heures d'école (cf. COFF, 2008, p. 12; Schultheiss & Stern, 2013a, p. 5). Ces offres d'accueil sont le plus souvent organisées en modules. Autrement dit, les parents peuvent choisir quels jours de la semaine ils souhaitent faire garder leurs enfants, par exemple en choisissant le module de l'après-midi, donc après la fin des cours. L'appellation de ces offres varie en fonction des cantons.

Structures d'accueil parascolaire fixe

Les structures d'accueil parascolaire fixe ou à horaire continu sont une offre qui n'existe pas encore dans tous les cantons. Cette solution désigne des institutions où l'on conjugue enseignement et loisirs. Ces écoles proposent les repas de midi, les devoirs surveillés et une offre formalisée de loisirs structurés (cf. Schultheiss & Stern, 2013b, p. 5). Contrairement aux structures d'accueil parascolaire modulaire, les enfants qui fréquentent ces établissements restent dans leur groupement de classe et sont pris en charge par des enseignants ainsi que d'autres personnes (cf. COFF, 2008, p. 12; Schultheiss & Stern, 2013b, p. 5). Les structures d'accueil parascolaire fixe suivent le plan d'études de leur canton respectif (cf. Verein Tagesschulen Schweiz, 2007, p. 1). En Suisse romande, les structures d'accueil parascolaire fixe sont également appelées structures d'accueil pour enfants en milieu scolaire (APEMS).

Table de midi

Outre les structures parascolaires modulaire et fixe, certaines communes proposent des tables de midi à leurs écoliers et écolières. Contrairement aux deux autres offres d'accueil pour écoliers, cette dernière a lieu uniquement pendant la pause de midi et propose généralement un repas complet ainsi qu'une prise en charge jusqu'à la reprise des cours l'après-midi (cf. COFF, 2008, S. 12).

Accueil familial de jour

Les personnes chargées de l'accueil dans les familles de jour, appelés maman / papa de jour, assistant-e parental-e, accueillant-e en milieu familial (AMF)), prennent en charge chez eux et contre rémunération, des enfants d'âge préscolaire et scolaire. Elles travaillent de manière autonome (offre non institutionnelle) ou sont affiliées à une association d'accueil familial de jour (cf. Stamm, 2009,

p. 37). Les heures d'accueil varient en fonction de l'arrangement convenu avec les parents. Le contrat d'accueil est conclu individuellement ou par l'intermédiaire d'un service centralisé des associations d'accueil familial de jour. Il n'existe pas de formation reconnue au niveau fédéral pour l'activité d'accueillant-e en milieu familial. Certains prestataires de formation continue proposent cependant un cours de base pour les accueillant-e-s, que la plupart des associations considèrent comme un prérequis pour un engagement.

Les associations d'accueil familial de jour sont principalement des organismes proposant un accueil pour enfants auprès d'accueillant-e-s en milieu familial. Les services centralisés travaillant pour le compte des associations d'accueil familial de jour veillent au respect des dispositions légales et de la qualité de l'accueil (cf. kibesuisse, 2019b).

Personnel des structures **1.3.2**

Le succès ou l'échec de toutes ces offres d'accueil de jour dépend des personnes en charge. Ces dernières sont généralement des responsables, des éducateurs-trices, des personnes en formation, des stagiaires ou des auxiliaires. Les personnes possédant des qualifications pédagogiques sont des éducateurs/trices sociaux/sociales ES ou HES, des éducateurs/trices de l'enfance ES, des personnes formées dans une haute école pédagogique (HEP) et possédant un CFC complémentaire avec spécialisation en éducation de l'enfance. Les structures sont généralement dirigées par des personnes possédant des qualifications pédagogiques doublées d'une formation complémentaire en gestion (cf. kibesuisse, 2019a). Les accueillantes en milieu familial font toutefois l'exception, celles-ci ayant un parcours professionnel différent et très varié.

Assistant-e socio-éducatif-ve CFC

Dans le domaine de l'accueil de jour extrafamilial et parascolaire, il existe principalement deux filières de formation professionnelle : d'une part, une formation de niveau secondaire pour devenir assistant-e socio-éducatif-ve avec spécialisation enfance, généralement d'une durée de trois ans et sanctionnée par un certificat fédéral de capacité (CFC). Cette formation se déroule la plupart du temps dans une entreprise formatrice, à quoi s'ajoute, en général, un jour et demi par semaine en école professionnelle. Elle débouche sur l'une des quatre spécialisations possibles : accueil des personnes en situation de handicap, accueil de personnes âgées, accueil d'enfants ou formation de généraliste.

Éducateur-éducatrice de l'enfance ES

Il existe également en Suisse une filière de formation au niveau tertiaire B. Cette qualification est obtenue après une formation professionnelle initiale de trois ans ou la possession d'un titre équivalent et une expérience pratique d'au moins six mois dans le domaine de l'enfance ; la personne doit réussir le test d'aptitude et jouir d'une réputation irréprochable. La formation dans une école professionnelle supérieure est souvent effectuée en cours d'emploi et dure entre deux et quatre ans, selon le taux de travail et les acquis préalables (cf. orientation.ch, 2019a).

Éducateur-éducatrice social-e HES

La formation d'éducateur-trice social-e HES comprend généralement un cursus d'études de trois ans à plein temps sanctionné par un diplôme fédéral Bachelor of Arts ou Bachelor of Science en travail social (cf. berufsberatung.ch, 2019b). La formation de niveau tertiaire A, contrairement aux formations ES, met davantage l'accent sur le côté scientifique et théorique que sur les aspects pratiques (cf. orientation.ch, 2019c).

Brevet/diplôme fédéral de responsable d'équipe et directeur ou directrice d'institution sociale

Pour la formation de directeur ou directrice d'institution sociale et médico-sociale, qui fait partie de la filière supérieure, il existe deux titres fédéraux reconnus, à savoir le brevet fédéral de responsable d'équipe et le diplôme de directeur/directrice d'institution de l'enfance. Dans le domaine de l'accueil de jour d'enfants, il semble toutefois que les titres privilégiés soient actuellement les diplômes et les certificats de branche qui sont le mieux adaptés aux qualifications d'un-e responsable dans ce domaine (cf. Dubach et al., 2018, p. 7).

Formations initiales pour les accueillantes en milieu familial

Pour pouvoir exercer comme accueillant-e en milieu familial, il faut disposer d'une formation initiale attestée par un certificat. En Suisse alémanique, une telle formation est proposée par exemple par kibesuisse, la Fédération suisse pour l'accueil de jour de l'enfant. Elle comprend 30 heures de cours sur cinq jours (cf. kibesuisse, 2019b). Ce nombre varie considérablement en fonction du prestataire (cf. Dubach et al., 2018, p. 7).

Il ressort de ces diverses formations que les accueillant-e-s disposent parfois de qualifications très différentes. Cette situation est souvent due à la diversité des prérequis spécifiques pour un travail, mais elle s'explique aussi par les différentes traditions en matière de formation ou par l'ancrage dans le bénévolat (cf. Dubach et al., 2018, p. 5). Un exemple en est la tradition de formation du personnel éducatif dans les crèches, qui s'est développée différemment en Suisse alémanique et en Suisse romande (cf. COFF, 2008, p. 38). En Suisse alémanique, jusque dans les années 70, le personnel éducatif des crèches se formait de manière autonome dans les différents structures. L'ancienne Association des crèches suisses (Schweizerischer Krippenverband - SKV) – aujourd'hui kibesuisse – a émis des directives pour les formations et décerne un diplôme aux personnes ayant accompli une formation conformément à ces normes (cf. COFF, 2008,

p. 37). Sur la base de ces directives, une formation de base de deux ans a été mise en place en 1972 sous forme d'apprentissage pour les personnes désireuses de devenir éducateurs ou éducatrices de la petite enfance (all. Kleinkindererzieher-in). Cette formation fut portée à trois ans en 1989. L'enseignement théorique, donné parallèlement au travail pratique en crèche en faisant partie intégrante de la formation, a ensuite été proposée par l'école professionnelle de l'Association des crèches suisses, ainsi que par d'autres établissements (cf. COFF, 2008, p. 37).

En plus de cette filière, des cours de formation continue en cours d'emploi destinés aux responsables des crèches ont aussi vu le jour au début des années 70 (cf. *ibid.*). En 2004 une nouvelle loi qui, pour la première fois, a permis de reconnaître, au niveau fédéral, la profession d'éducateur ou éducatrice de la petite enfance comme une véritable profession accessible par une double filière de formation est entrée en vigueur. Le premier apprentissage d'assistant-e socio-éducatif-ve avec spécialisation jeunes enfants a démarré deux ans plus tard, remplaçant ainsi la formation précédente d'éducateur ou éducatrice de la petite enfance (cf. *ibid.*, p. 38).

Depuis 2010, outre la formation au niveau secondaire II (assistant-e socio-éducatif-ve CFC), il est possible de se former au travail d'accueil d'enfants au niveau tertiaire (cf. Agogis, BFF & Curaviva, s.a., p. 2). Les premiers programmes d'études pour la formation d'éducateur ou éducatrice de l'enfance ES ont commencé à Berne et à Zoug en été 2010, puis à Zurich (cf. Păda.logics!, 2019).

En Suisse romande, les formations telles que nous les connaissons aujourd'hui ont suivi une trajectoire différente. La formation d'éducateur-trice de la petite enfance a vu le jour à l'École d'études sociales et pédagogiques (EESP) à Lausanne en 1975. Même si les titres obtenus à la fin des diverses formations d'éducateur ou éducatrice de la petite enfance étaient généralement délivrés par les cantons, le titre sanctionnant cette formation a été reconnu par la CDIP en 1997 dans deux écoles de Suisse romande (EESP à Lausanne et École Su-

périeure, Domaine Social Valais à Sion) en tant que titre d'études d'une école supérieure dans le domaine social. L'apprentissage pour devenir assistant-e socio-éducatif-ve (ASE) introduit au niveau fédéral en 2004 a contraint les hautes écoles en Suisse romande à adapter leur programme d'études pour le niveau tertiaire afin de tenir compte de la nouvelle filière de formation (cf. COFF, 2008, p. 38).

Il a fallu conserver le niveau de formation supérieur tout en indiquant les nouvelles compétences professionnelles liées à ce titre. Le titre d'éducateur-trice de l'enfance ES a finalement été reconnu au niveau fédéral en 2005 dans l'Ordonnance du 11 mars du Département de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) concernant les conditions minimales de reconnaissance des filières de formation et des études postdiplômes des écoles supérieures (cf. COFF, 2008, p. 38). En raison des différentes trajectoires des filières de formation dans les régions, le personnel des crèches en Suisse alémanique possèdent principalement un titre de fin d'études secondaires II (spécialisation accueil d'enfants), tandis qu'en Suisse romande, la majorité du personnel disposent d'un diplôme d'éducateur/-trice de l'enfance ES (cf. Dubach et al., 2018, p. 7).

La formation initiale et la formation continue des accueillant-e-s est d'une importance capitale pour que ces personnes puissent faire face aux nouvelles tâches et responsabilités dans les structures d'accueil de jour extrafamilial et parascolaire. Mais étant donné que dans bien des cas, les compétences acquises lors de la formation initiale ne suffisent plus pour répondre adéquatement aux diverses mutations dans ces deux types d'accueil, la formation continue a massivement gagné en importance (cf. Baumeister & Grieser, 2011, p. 5). Ces cours ne servent plus seulement à maintenir les acquis, mais à les compléter et à les développer.

Offre en matière de formation continue²

Formation continue en Suisse^{2.1}

La Suisse se distingue au niveau international, non seulement parce qu'elle dispose d'un système de formation professionnelle solide et bien conçu, mais parce qu'elle possède un vaste éventail de possibilités de formation continue après l'obtention d'un titre de formation initiale. Les offres de formation continue destinées au accueillant-e-s se répartissent en deux catégories sur le plan juridique. D'une part, la formation continue faisant partie de la formation professionnelle supérieure au niveau tertiaire B et qui, par conséquent, relèvent de la loi fédérale sur la formation professionnelle. Les offres s'inscrivant dans la formation professionnelle supérieure comprennent les examens fédéraux (examen professionnel supérieur) et les programmes d'études des écoles supérieures (ES). La formation précitée d'éducateur ou d'éducatrice de l'enfance fait partie de cette catégorie. Les assistant-e-s socio-éducatifs-ves peuvent ainsi suivre une formation continue pour devenir éducateur ou éducatrice social-e ES ou formateur-formatrice professionnel-le (examen professionnel).

D'autre part, on trouve en Suisse le domaine peu réglementé de la formation continue professionnelle et de la formation continue en entreprise. Une loi fédérale sur la formation continue est entrée en vigueur en 2017. Elle concerne les multiples offres de cours en matière de formation d'adultes. Elle ne régit donc ni la formation scolaire générale et obligatoire, ni la formation professionnelle initiale ou supérieure. La loi porte plutôt sur les offres de cours d'une durée plus ou moins longue non sanctionnées par un titre fédéral reconnu. Cette loi ne se restreint pas non plus aux seules offres de formation continue professionnelle, mais elle concerne également la formation générale ou culturelle des adultes, sauf

pour les formes de qualification postgrade qui ne s'inscrivent pas dans un cadre défini entre enseignant et apprenant ou dans un environnement typique de cours, et qui ont lieu de manière informelle ou suivant un arrangement purement individuel. Ce texte est conçu comme une loi-cadre, de sorte que les dispositions figurant dans d'autres lois restent valables après son entrée en vigueur.

La présente enquête porte principalement sur les offres de formation continue pour le personnel des structures d'accueil de jour extrafamilial et parascolaire de la deuxième catégorie qui sont régies par la loi fédérale suisse sur la formation continue. Contrairement à la situation dans les écoles publiques, la formation professionnelle reconnue par la Confédération ou la formation professionnelle supérieure, la formation continue à vocation professionnelle est caractérisée par la diversité des offres. Outre les cours sur quelques heures disponibles au grand public, il existe des offres personnalisées internes, proposées uniquement sur demande et en réponse à des besoins et à des activités pratiques précises, ou alors des programmes de cours très structurés exigeant une formation initiale préalable.

La loi suisse sur la formation continue couvre également une offre spécifique un peu plus structurée que les autres types de cours. Dans l'enseignement supérieur, Les programmes intégrés de formation continue occupent cependant une place particulière. En Suisse, on distingue entre le Certificate of Advanced Studies (CAS), le Diploma of Advanced Studies (DAS) et le Master of Advanced Studies (MAS), qui exigent un important investissement en temps et qui permettent d'atteindre différents degrés d'approfondissement. Les cours de courte du-

rée font souvent partie d'une offre plus étendue et plus exigeante en ressources.

L'offre de formation continue pour le personnel des accueils de jour extrafamilial et parascolaire étudiée dans le cadre du présent projet ne reflète pas un monde éducatif structuré dont les contours seraient clairement définis. L'étude est donc menée sur la base des données des principaux prestataires de formation continue et des offres de cours qu'ils publient. Ces cours sont analysés en fonction des formations continues destinées spécifiquement au personnel travaillant dans les crèches, les accueils parascolaires, et les accueillants en milieu familial. Ces catégories de personnes ne sont pas

forcément les seules concernées, et les offres de formation continue considérées ne sont pas les seules qui existent dans le domaine de l'accueil d'enfants. Il n'est pas toujours possible de délimiter clairement, d'une part, les cours faisant plutôt partie de l'éducation des parents, et d'autre part, ceux qui s'adressent par exemple aux responsables des groupements scolaires. Ces cours sont uniquement intégrés à la présente étude dans la mesure où ils s'adressent aux groupes de destinataires retenus. Les formations continues organisées exclusivement à l'interne et qui, par conséquent, n'apparaissent pas dans les programmes de cours, ne sont pas prises en considération.

Prestataires de formation continue dans le domaine de l'accueil de jour extrafamilial et parascolaire 2.2

Le marché de la formation continue en Suisse n'est pas seulement très diversifié, dans le domaine qui nous concerne. Par conséquent, il est quasiment impossible d'établir une vue d'ensemble complète des différents prestataires et de leurs offres. Tous les cinq ans, l'Office fédéral de la statistique (OFS) effectue une enquête sur les activités de formation continue auprès de la population, mais les prestataires n'y sont pas pris en compte (cf. FSEA, 2019). À ce jour, il n'existe donc en Suisse aucune statistique qui reflète la situation réelle concernant les prestataires de formation continue (cf. Sgier, Haberzeth & Schüepp, 2018, p. 36).

Selon la Fédération suisse pour la formation continue (FSEA, 2019), on estime le nombre de prestataires à environ 3000. Les auteurs de la présente étude ont utilisé une approche intégrée et continue pour recenser les prestataires qui offrent des cours dans le domaine de l'accueil de jour extrafamilial et parascolaire. Ceux qui entrent potentiellement en ligne de compte se recrutent parmi les écoles professionnelles, les écoles supérieures, les hautes

écoles spécialisées, les universités et les milieux associatifs, mais on compte aussi des particuliers, des villes et des cantons. L'étude a ainsi identifié 28 prestataires en Suisse alémanique et 12 en Suisse romande, qui ont proposé respectivement 376 et 166 cours en 2018. Les prestataires sont largement répartis en Suisse alémanique et en Suisse romande, les cantons les plus représentés étant Vaud, Argovie, Fribourg, Berne et Zurich.

Les 40 prestataires de formation continue retenus peuvent être répartis en deux catégories en fonction de leur forme juridique. 60% d'entre eux sont des organismes publics (p. ex. universités, hautes écoles spécialisées et écoles professionnelles), les 40% restants étant des institutions de droit privé (p. ex. sàrl, associations et fondations). Contrairement à la Suisse romande, où les organismes de droit privé sont légèrement plus nombreux, en Suisse alémanique il existe deux fois plus de prestataires publics que d'organismes de droit privé dans l'échantillon considéré.

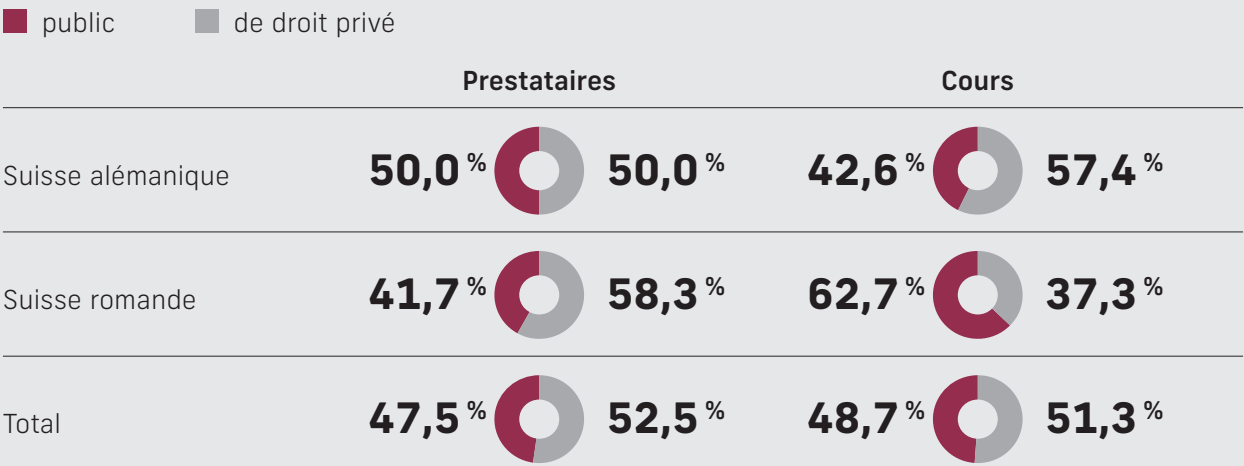
Tableau 3

Prestataires de formation continue recensés dans le domaine de l'accueil de jour extrafamilial et parascolaire en Suisse alémanique et en Suisse romande

Région	Nombre de prestataires par région	Nombre de cours par région
Suisse alémanique	28	376
Suisse romande	12	166
Total	40	542

Illustration 2

Types de prestataires dans l'échantillon considéré.



Structure des offres

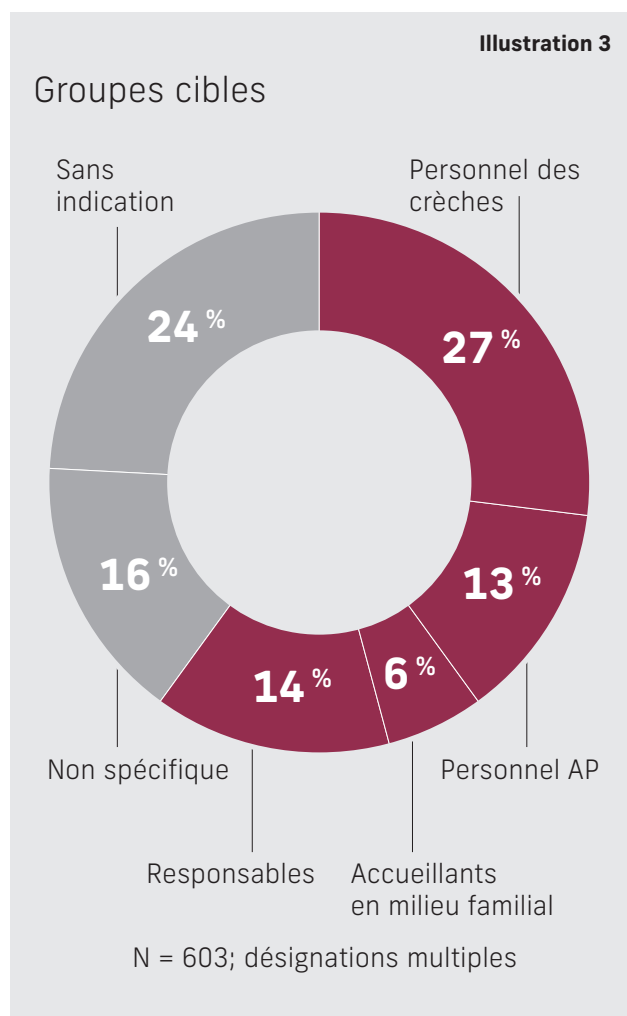
Groupes cibles

Les programmes mis en place ne permettent pas toujours de discerner clairement à quel groupe cible les 542 cours disponibles s'adressent. Dans 24% des descriptifs de cours, rien ne le précisait. Une autre partie des descriptifs succincts, qui représentaient 16%, n'indiquaient que vaguement le groupe cible. S'agissant des offres de cours destinées à un public spécifique, les employés de crèches formaient le groupe le plus important, suivis

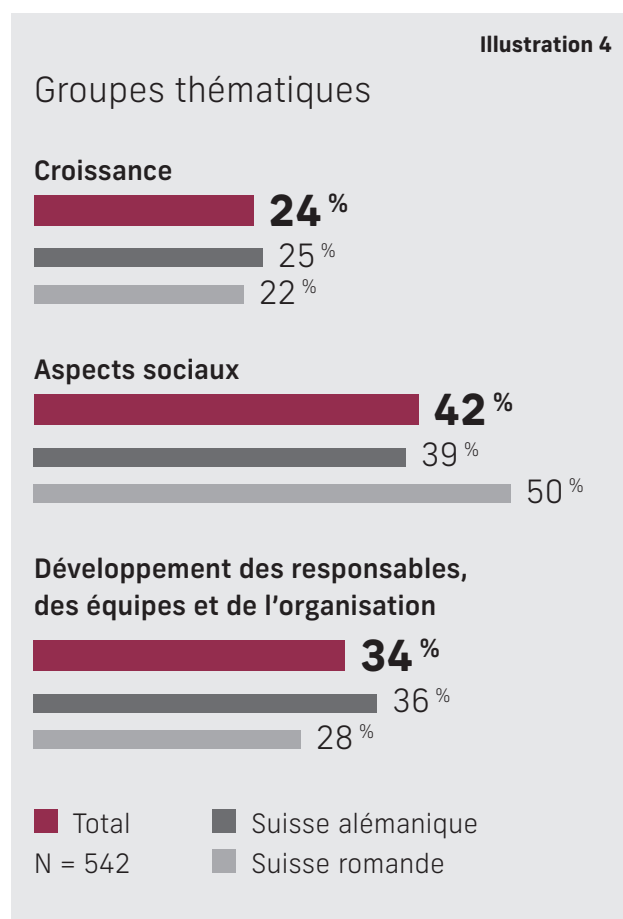
des responsables et du personnel des établissements d'accueil parascolaire. Seule une petite partie des cours publiés s'adressent explicitement aux accueillant-e-s en milieu familial. À noter toutefois que les annonces de cours contenaient des désignations multiples. De plus, les offres figurant dans les programmes ne concernaient que celles annoncées publiquement. Les autres cours, autrement dit ceux destinés à l'interne, ou fréquentés par des personnes qualifiées, ou résultant d'initiatives individuelles, ne sont pas recensés.

Sujets 2.3.2

Les offres de formation continue recensées peuvent être réparties grosso modo en trois groupes thématiques: (1) croissance (p. ex. nourrissons, développement [linguistique], santé et alimentation), (2) aspects sociaux (p. ex. vie quotidienne au travail, activité professionnelle des parents et pédagogie) et (3) développement des responsables, des équipes et de l'organisation (p. ex. administration, gestion du personnel et réflexion). Le deuxième groupe, dénommé « aspects sociaux », est le plus vaste puisqu'il représente 42%; vient ensuite le groupe « développement des responsables, des équipes et de l'organisation » (34%), puis le groupe « croissance » (24%).



Comme le montre l'illustration 4, les chiffres diffèrent en fonction des régions linguistiques. En Suisse romande, le domaine « aspects sociaux » a davantage de poids qu'en Suisse alémanique, mais la situation est inversée dans ces deux régions pour les questions liées à la gestion et au développement de l'organisation.



Une analyse différenciée des trois groupes thématiques montre qu'au sein de chaque groupe, un ou deux sujets sortent du lot. Dans le groupe thématique « croissance », il s'agit des deux thèmes « sens et motricité » (24%) et « développement linguistique » (27%).

En comparant la Suisse alémanique et la Suisse romande, on s'aperçoit cependant que c'est surtout en Suisse alémanique que les offres de formation continue relatives à ce thème occupent une place prépondérante. En Suisse romande, les offres les plus populaires dans ce domaine sont celles liées aux thèmes « attachement & relation » et « santé & alimentation ».

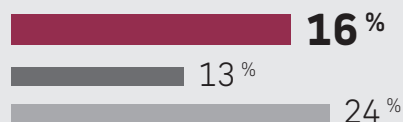
S'agissant du groupe thématique « aspects sociaux », la répartition des offres dans les deux régions linguistiques est à peu près la même, bien que la Suisse romande attribue une plus grande importance aux questions de la vie quotidienne. Les offres de formation continue les plus populaires sont celles relatives aux sujets pédagogiques, suivies de celles concernant les sujets « vie quotidienne » et « comportements et situations sociales problématiques ».

Dans le troisième groupe thématique « développement des responsables, des équipes et de l'organisation », les offres de formation continue prédominantes se situent dans les domaines « gestion du personnel » et « organisation & développement », tandis que les cours sur la réflexion et la supervision sont nettement moins présents.

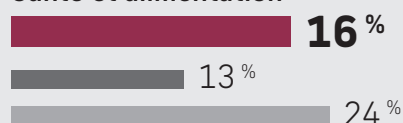
Illustration 5

Groupe thématique « Croissance »

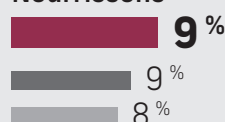
Attachement et relation



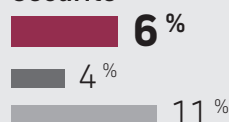
Santé et alimentation



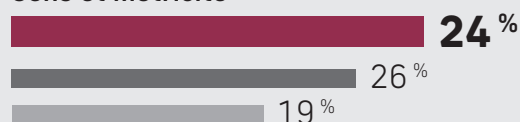
Nourrissons



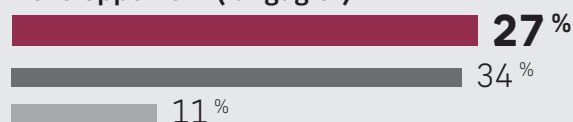
Sécurité



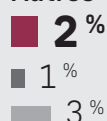
Sens et motricité



Développement (langagier)



Autres



■ Total
N = 129

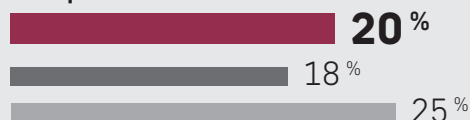
■ Suisse alémanique

■ Suisse romande

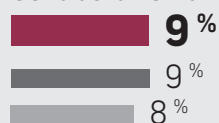
Illustration 6

Groupe thématique « Aspects sociaux »

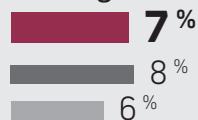
Vie quotidienne



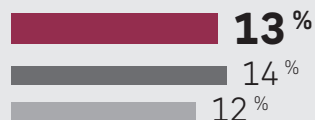
Collaboration avec les parents



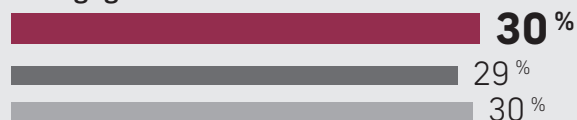
Hétérogénéité



Communication



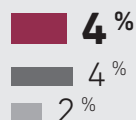
Pédagogie



Comportements et situations sociales problématiques



Autres



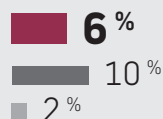
■ Total
N = 230

■ Suisse alémanique
■ Suisse romande

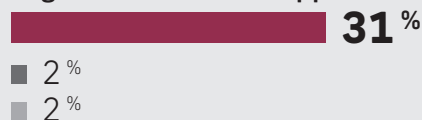
Illustration 7

Groupe thématique « Développement des responsables, des équipes et de l'organisation »

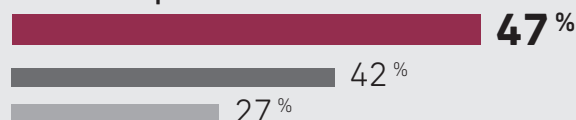
Administration



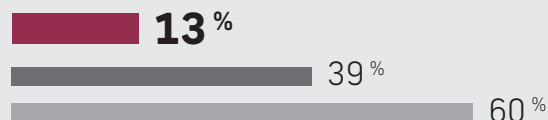
Organisation et développement



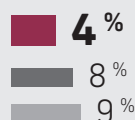
Gestion du personnel



Réflexion



Autres

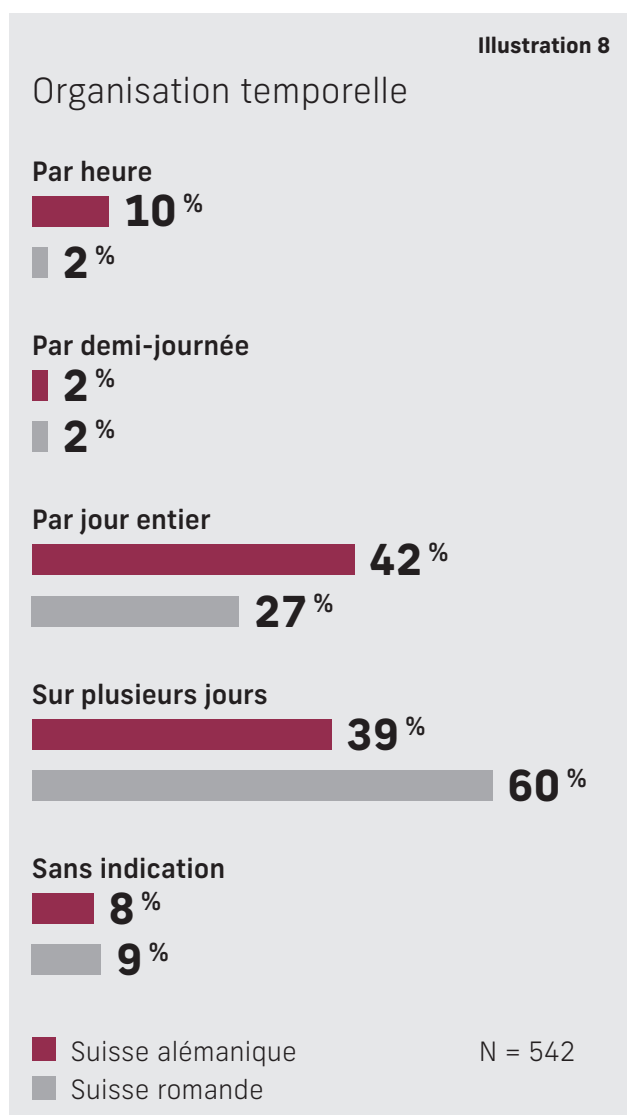


■ Total
N = 183

■ Suisse alémanique
■ Suisse romande

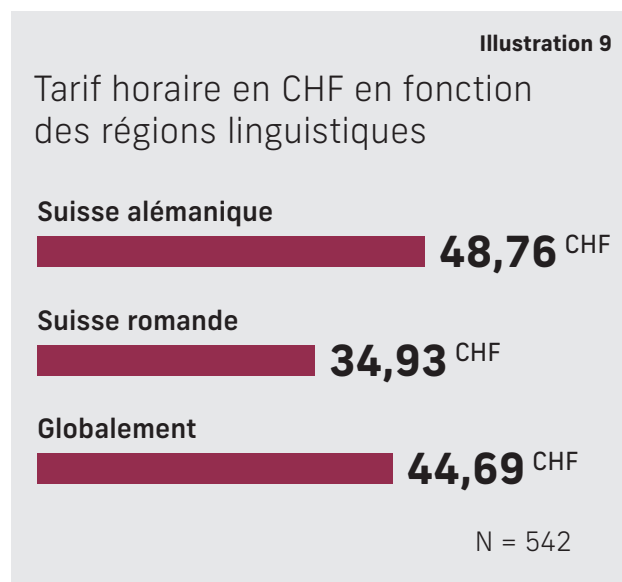
Organisation temporelle **2.3.3**

Si l'on compare l'organisation temporelle des cours, on observe que les offres s'étendant sur une journée entière ou sur plusieurs jours sont nettement plus populaires que les cours de quelques heures ou d'une demi-journée. Une comparaison des régions linguistiques montre que les offres sur plusieurs jours ont nettement la faveur en Suisse romande. Par contre, en Suisse alémanique, les préférences vont aux offres d'une durée d'un jour.



Prix **2.3.4**

20 sur les 40 prestataires de formation continue recensés fournissent des informations complètes sur le prix de leurs offres. Pour 15 prestataires, les indications de prix sont incomplètes, voire totalement absentes pour 5 d'entre eux. Le tarif horaire de chaque prestataire a été calculé sur la base des prix indiqués. En moyenne, compte tenu de tous les prestataires, une heure de formation continue coûte CHF 44.69. Détail intéressant : le tarif horaire moyen n'est pas le même en Suisse alémanique qu'en Suisse romande : CHF 48.76 en Suisse alémanique pour CHF 34.93 en Suisse romande, ce qui représente une différence de plus de CHF 10. Les données recueillies ne permettent cependant pas de connaître la raison de cette différence. Explication possible : une structure salariale différente dans les cantons les plus forts.



Concrétisation,³ besoins et actions requises

Outre l'analyse de programme, des entretiens ont été menés avec les responsables des crèches, des accueils parascolaires et des associations d'accueil familial de jour afin de savoir comment ces personnes se situent par rapport à l'offre de formation continue actuelle et quelle place ce type de formation occupe dans leur activité professionnelle au quotidien. Au total, 30 institutions dans 18 cantons en Suisse alémanique et en Suisse romande ont été interrogées. Vingt-deux d'entre elles sont organisées en association et quatre autres sont des établissements communaux ou municipaux. Dans les structures consultées, le nombre de collaborateurs et collaboratrices varie entre 4 et 150.

Les entretiens ont permis de répondre aux dix questions suivantes:

- 1** Comment les formations continues sont-elles mises en place dans les structures ?
- 2** Quelles formes de formation continue sont considérées par les responsables ?
- 3** Comment les formations continues sont-elles promues dans les structures ?
- 4** Comment les structures se renseignent-elles sur l'offre de formation continue ?
- 5** Quels sont les critères utilisés pour évaluer les cours ?
- 6** Quels sont les facteurs faisant obstacle à la participation aux formations continues ?
- 7** Comment les formations continues sont-elles financées ?
- 8** Comment évalue-t-on l'offre globale de formation continue ?
- 9** Quels sont les changements observés dans les activités professionnelles au quotidien après la fréquentation d'un cours de formation continue ?
- 10** Quelles suggestions ou propositions de modification ont été émises ?

Comment les formations continues sont-elles mises en place dans les structures ? **3.1**

Il ressort des entretiens que les formations continues sont mises en place de cinq manières différentes dans les structures : (1) elles sont ordonnées ou déclarées obligatoires par les responsables; (2) elles font partie des objectifs convenus et valables pour tout la structure (p. ex. pour l'obtention d'un label de qualité). Des formations continues peuvent également être créées en réponse à (3) des besoins individuels du personnel (p. ex. lors de l'entretien d'évaluation annuel) ou (4) suite à une demande concrète d'une personne. Dans certaines des structures consultées, il est aussi arrivé qu'une formation continue soit le résultat d'une collaboration avec un acteur externe (p. ex. une haute école ou un intervenant indépendant). En principe, la responsabilité de la mise en place de formations continues incombe cependant aux responsables et parfois, au comité directeur de l'association concernée, à la commune ou au canton.

Quelles formes de formation continue sont considérées par les responsables ? **3.2**

Les responsables interrogés distinguent généralement entre deux formes de formation continue, à savoir les formations internes et les formations externes. Les formations continues internes sont des modules organisés par une structure pour l'ensemble du personnel et se déroulent généralement dans les locaux de l'institution. Quant aux formations continues externes, il s'agit de cours proposés par des prestataires externes et ayant lieu en dehors des locaux de la structure. Ces formations externes sont généralement fréquentées seulement par certain-e-s de collaborateurs et-trices de la structure.

Les responsables des structures font encore une distinction supplémentaire entre les mini-formations continues, les formations continues de courte durée, les formations continues de longue durée et les supervisions. Les mini-formations continues désignent des modules qui durent moins d'un jour (8 heures), p. ex. un exposé. Quant aux formations continues de courte durée, elles comprennent des cours et des manifestations s'étendant sur une période de un à dix jours. Il s'agit là principalement de formations externes. Les formations continues de longue durée sont des cours sur plus d'une dizaine de jours. On entend par là des modules durant plusieurs mois, voire des années. Autre concept de formation continue : la supervision est un accompagnement qui permet aux participants de réfléchir à leurs propres actions. Ces séances ne dépassant généralement pas une demi-journée.

Comment les formations continues sont-elles promues dans les structures ? **3.3**

La fréquentation d'une formation continue est encouragée par les structures de six manières différentes. Dans plus de la moitié des institutions, la participation est notamment encouragée par le fait que les collaborateurs -trices y ont droit. Dans de nombreuses structures interrogées, il existe en outre un certain nombre de formations continues obligatoires (2) pour le personnel. Autre manière d'encourager ces formations : la pratique consistant à (3) faire de ces formations un sujet de discussion, p. ex. lors des entretiens avec le personnel. En outre, un peu plus de la moitié des responsables mentionnent un (4) budget à cet effet. Dans la plupart des structures, il existe une (5) offre interne de formation continue dont la fréquentation est obligatoire et/ou facultative pour les collaborateurs -trices. S'agissant des formations continues de longue durée, il est fait état de la possibilité d'un (6) accord ou d'une obligation liant la structure et le-la collaborateur-trice.

Comment les structures se renseignent-elles sur l'offre de formation continue ? **3.4**

L'obtention de renseignements concernant les offres de formation continue s'effectue généralement par trois canaux. Presque toutes les structures reçoivent des informations sur les offres existantes par le biais de (1) publicités envoyées par poste ou par e-mail par les prestataires. Quelques responsables indiquent qu'outre les publicités, ils reçoivent également des informations par l'intermédiaire de (2) leur réseau personnel. Exemple : par les collègues de travail ou lors d'une conférence spécialisée. La moitié des personnes interrogées indiquent qu'elles effectuent également (3) elles-mêmes des recherches sur Internet. Cette quête active, considérée comme nécessaire pour trouver les offres, conduit un tiers des personnes interrogées à penser qu'elles ne sont pas suffisamment informées concernant l'offre existante de formations continues dans le domaine qui les concerne. Une autre raison est la multitude d'offres existantes qui rend les choses compliquées. Les deux autres tiers estiment qu'elles sont bien informées et qu'elles ont une bonne vue d'ensemble de l'offre actuelle de formations continues. Pour la plupart des responsables, cette situation est due au fait qu'ils savent comment accéder aux informations nécessaires. Relevons ici le lien apparemment étroit qui existe entre la recherche d'offres spécifiques par les personnes intéressées et le parcours professionnel des responsables. Le niveau d'expertise personnelle est donc une clé pour l'utilisation de certains moyens permettant de se constituer un profil professionnel. Deux éléments à retenir à cet égard: d'une part, les recherches individuelles semblent être la méthode privilégiée. D'autre part, l'intérêt manifesté par les responsables en rapport avec certaines formations continues montre qu'il existe une volonté de développer les points forts de leur structure sous l'angle de la formation continue.

Quels sont les critères utilisés pour évaluer les cours ? **3.5**

Les entretiens menés avec les responsables ont permis d'identifier cinq critères utilisés par les structures pour évaluer les formations continues. Les personnes interrogées ont cité (1) le côté pratique et donc la possibilité d'appliquer la matière apprise dans la vie professionnelle au quotidien, de même que (2) le niveau de compétence de l'enseignant. Cette compétence doit être comprise surtout au sens de l'expérience professionnelle de la personne et de sa capacité à enseigner. Parmi les réponses données, à noter également (3) l'utilité d'une formation continue pour les activités courantes de la vie professionnelle, (4) le rapport qualité-prix et (5) l'attractivité de l'offre en rapport avec son contenu, les dates et/ou le lieu des cours.

Quels sont les facteurs faisant obstacle à la participation aux formations continues ? **3.6**

Selon les personnes interrogées, il existe principalement cinq facteurs empêchant la participation à des formations continues: (1) le facteur important que représentent les coûts, autrement dit le budget disponible. Les finances jouent surtout un rôle quant au nombre de formations continues pouvant être financées chaque année pour le personnel. Autre facteur: (2) une organisation interne rendant impossible toute participation à des formations continues. Dans les crèches et les accueils parascolaires, cela signifie par exemple qu'on ne trouve pas de remplaçant-e pour les collaborateurs -trices absent-e-s. Pour les personnes exerçant en milieu familial, aucun remplacement leur permettant de s'absenter ne peut être mise en place. Un autre obstacle potentiel mentionné est (3) l'intérêt faible ou inexistant de la part du personnel. On a égale-

ment relevé (4) l'absence de répercussion sur les salaires suite à la fréquentation d'une formation continue, ainsi que (5) la distance jusqu'au lieu de la formation. Autre facteur mentionné par certains responsables : l'annulation des formations continues en raison d'un nombre trop faible de participants.

Comment les formations continues sont-elles financées ? **3.7**

Le mode de financement des formations continues varie d'une structure à l'autre. Les moyens financiers à disposition sont constitués par les cotisations des parents, les subventions, les cotisations des membres ou les dons, dans une proportion variable en fonction des structures. Mais environ la moitié des responsables interrogés indiquent des réticences lorsqu'il s'agit du financement des formations continues. Les cantons, les villes ou les communes proposent parfois des offres de formation continue à des tarifs plus avantageux. Une seule parmi les structures consultées est au courant d'un financement fourni par les autorités compétentes. Mais l'obtenir semble si compliqué qu'il n'ose même pas déposer une demande.

Comment évalue-t-on globalement l'offre de formations continues ? **3.8**

L'offre de formations continues dans le domaine de l'accueil de jour extrafamilial et parascolaire est globalement considérée comme très abondante. Elle est pertinente et les tarifs sont corrects. La majorité des responsables interrogés sont satisfaits des cours suivis.

S'agissant de l'importance des différents domaines de cours en fonction des personnes responsables, l'analyse révèle trop de divergences pour déterminer les domaines faisant l'objet d'une offre satisfaisante de la part des prestataires ou ceux qui pourraient être mieux développés.

Quels sont les changements observés dans les activités professionnelles au quotidien après la fréquentation d'un cours de formation continue ? **3.9**

Les effets de la formation continue sur la vie professionnelle au quotidien du personnel des accueils de jour extrafamilial et parascolaire sont qualifiés d'entièrement bénéfiques par les responsables. Il semble qu'après avoir fréquenté de tels cours, les personnes se sentent plus sûres, plus compétentes, et qu'elles apportent davantage de connaissances et d'idées dans la pratique quotidienne. De plus, elles ont une meilleure compréhension et une perception plus fine des choses, ce qui a pour effet d'accroître la qualité de l'accueil. Quelques responsables affirment également que la fréquentation de formations continues est bénéfique pour la valorisation de la profession.

Quelles suggestions ou propositions de modification ont été émises ? **3.10**

Les propositions de modification et les suggestions formulées portent sur plusieurs points en plus du contenu des cours, à savoir : le moment et le lieu de leur déroulement, le format, les enseignants, les lacunes en matière d'offres, l'obtention de renseignements, l'accès aux formations, le financement, la validation ainsi que les normes de qualité et, enfin, le manque d'informations disponibles.

Concernant l'offre de formations continues à proprement parler, différents souhaits ont été formulés : mettre d'avantage l'accent sur les échanges entre structures, disposer d'offres d'approfondissement, un côté plus pratique pour les cours, et disposer d'une offre plus diversifiée et mieux ciblée pour des publics spécifiques. Les réponses sont un peu plus critiques concernant les périodes choisies pour les cours. Les préférences à cet égard varient très fortement en fonction des structures. Certaines d'entre elles souhaitent que les formations se déroulent pendant la semaine; d'autres, au contraire, désirent avoir des cours pendant le week-end. Pour les uns, il est préférable d'avoir des cours les matins, tandis que pour d'autres, il vaut mieux suivre des cours en soirée. Les avis sont plus unanimes en ce qui concerne le lieu : la seule suggestion formulée à cet égard est d'organiser de tels événements plutôt au niveau régional. On a souhaité que soit créé un moteur de recherche contenant toutes les offres de formations continue et, surtout, qu'il existe un soutien financier important permettant la fréquentation de telles formations. Tout ceci montre que malgré des journées de travail bien remplies et un budget souvent modeste pour la formation continue, l'intérêt des responsables pour de telles formations destinées à leur personnel est manifeste. Mais les ressources financières ou humaines manquent souvent pour concrétiser ce souhait.

Les ambitions et les déceptions que connaissent les structures sont le reflet de leur situation particulière qui sont notamment dues aux différents groupes cibles. Les crèches ont pour clientèle des enfants d'âge préscolaire et des nourrissons, alors que les accueillants en milieu familiale, et particulièrement les structures parascolaires, accueillent des enfants jusqu'aux premières années de l'adolescence. Cette situation a un impact non négligeable sur les besoins en formation continue. Mais il existe également une importante différence entre les catégories de personnel selon la structure concernée. Il semble, de manière générale, que le développement du personnel au moyen de formations continues soit particulièrement répandu dans les crèches. S'agissant du parascolaire, l'étude a mis en évidence les grandes disparités dans le parcours éducatif des accueillants et les maigres possibilités offertes à ces personnes de suivre des cours de formation continue. Cependant, un aspect particulier de ces structures est le lien qui existe avec les écoles publiques. Il a ainsi été mentionné que les collaborateurs-trices peuvent participer à des formations continues organisées en interne dans les écoles. Mais le revers de la médaille est qu'avec une telle solution, les besoins de ces personnes ne sont pas suffisamment couverts.

Conclusion ⁴

À notre avis, la présente étude montre que des actions sont nécessaires, d'une part pour clarifier le rôle de la formation continue dans la politique de la petite enfance, et d'autre part pour améliorer la coordination entre les offres de formation continue dans le domaine de l'accueil de jour extrafamilial et parascolaire :

- 1.** Pour les structures d'accueil de jour extrafamilial et parascolaire, la formation continue du personnel doit faire partie des possibilités de développement individuel. Encore faut-il que cette philosophie soit celle avec laquelle on considère le personnel qualifié et les moyens d'action. Les entretiens téléphoniques et les discussions lors des tables rondes montrent clairement que le développement du personnel est une réalité dans les structures, notamment qu'elle se décline sous forme d'entretiens individuels réguliers. Certes, les responsables déploient de grands efforts pour promouvoir la formation continue de leurs collaborateurs et collaboratrices, mais ce sujet n'est toujours pas abordé systématiquement. La formation continue doit désormais faire partie intégrante du développement du personnel.
- 2.** La fréquentation de cours de formation continue a été abordée lors des entretiens, autant sous l'angle financier que sous celui du temps disponible. Pour que ce type de formation fasse véritablement partie du développement du personnel, il faut prévoir les ressources adéquates. Cela concerne premièrement le budget des structures. Il s'agit, d'une part, de veiller à ce que la formation continue des professionnels soit incluse dans la planification financière, et d'autre part, de garantir une suppléance lors de l'absence des personnes en formation, ce qui entraîne certains coûts. La question du financement concerne donc premièrement les processus internes des structures. Mais elle concerne également les subventions par les pouvoirs publics, dont la tâche est de veiller à ce que le personnel soit continuellement formé.
- 3.** Une possibilité intéressante d'améliorer le niveau de qualification pour l'ensemble du personnel des structures semble être l'ouverture des cours de formation continue internes à tous. D'une part, cette solution est plus avantageuse sur le plan des coûts, car de tels cours peuvent être fréquentés par plusieurs personnes à la fois, et d'autre part, les collaborateurs et collaboratrices plus qualifié-e-s ne sont pas privilégié-e-s. Reste que pour pouvoir proposer des cours à l'ensemble du personnel, il faut fermer temporairement les structures, ou alors prévoir que la formation continue ait lieu hors des heures d'ouverture. Il ne faut donc pas exclure la possibilité d'organiser des cours externes de formation continue professionnelle. L'analyse du programme a cependant montré que dans cette situation, tous les types d'structures et catégories de personnel ne bénéficient pas des mêmes offres. Il est urgent que les prestataires tiennent compte de ce point.
- 4.** Le résultat principal de l'étude est, à notre avis, la grande diversité de points de vue des structures à propos de la formation continue. Il apparaît effectivement que la formation continue du personnel est d'ores et déjà considérée comme un élément très positif par les crèches. Cependant, quand elle concerne les accueils parascolaires et les accueillants en milieu familial, elle se heurte à divers obstacles. Mentionnons à cet égard le fait la fréquentation de cours de formation continue ne peut normalement avoir lieu que le matin ou pendant les week-ends. Il est clairement apparu dans discussions lors des tables rondes, que le principe d'organiser des formations continues en dehors des heures de travail est vivement débattu et très controversé. Mais si l'on veut accroître les chances et la disponibilité du personnel pour des formations continues, il faut que les prestataires réexaminent

sérieusement leurs offres pour les rendre accessibles avec un minimum de ressources et sans trop empiéter sur le temps libre du personnel qualifié. Une possibilité consisterait à configurer ces offres sous forme de modules pouvant être suivi en ligne, comme des cours à distance. S'agissant de l'accueil parascolaire, les journées de formation continue se déroulant dans les écoles pourraient être organisées de manière à intégrer des offres ciblées pour le personnel. Quoi qu'il en soit, il convient de tenir plus amplement compte de la spécificité des diverses structures d'accueil de jour dans la configuration des offres de formation continue.

5. Les structures d'accueil de jour ne se distinguent pas seulement entre elles en ce qui concerne l'organisation des activités courantes. Les crèches prennent en charge des nourrissons et des petits enfants jusqu'à l'âge scolaire, tandis que les accueils parascolaires s'occupent des enfants entre 4 et 12 ans. L'offre des accueillant-e-s en milieu familial s'adresse aux enfants entre 0 et 12 ans, mais il n'est pas rare que les propres enfants des accueillants fassent également partie du groupe d'enfants pris en charge. Les formations continues sont de ce fait soumises à des conditions très variables. Mais comme l'analyse l'a montré, cet aspect a été largement ignoré jusqu'à présent. Des différences importantes existent également en ce qui concerne le personnel dans les trois types de structures sur le plan de la formation initiale et du parcours professionnel. Cet aspect doit être impérativement pris en compte dans le développement des offres.

6. En conclusion, il nous semble qu'il existe encore un potentiel inexploité dans les formations continues, comme les entretiens nous ont parfois permis de le découvrir. Les formations continues ne répondent pas seulement aux lacunes objectivement constatées et aux besoins individuels, mais elles offrent aussi la possibilité aux structures de se profiler sur le plan pédagogique. Quelques responsables, principalement dans les crèches, ont mentionné ce sujet dans des conversations en rapport avec leurs intérêts personnels ou leur propre parcours professionnel. Il serait judicieux, sous l'angle de la formation continue, de clarifier le profil de certaines structures. Toutefois, même lorsque les caractères des établissements est moins évident, comme c'est le cas pour l'accueil parascolaires et l'accueil familial de jour, les responsables et les organisation pourraient utiliser les offres de formation continue dans le cadre des efforts de développement ou de professionnalisation, afin de renforcer encore les avantages de chaque structure.

Bibliographie ⁵

Aghamiri, K. & Streck, R. (2016). Die Arbeit an Begriffen: Die Praxis des Suchens, Findens und Bearbeitens von analytischen Begriffen im Entstehungsprozess einer Grounded Theory. In: C. EQUIT & C. Hohage (Eds.), Handbuch Grounded Theory (pp. 201 – 216). Weinheim et Basel: Beltz Juventa.

Agogis, BFF & Curaviva (sd.). Mehr Qualität dank pädagogischem Fachpersonal: Ein Positionspapier für den Beruf dipl. Kindererzieher/in HF. Zürich, Bern, Zug: Agogis, BFF, Curaviva.

Baumeister, K. & Grieser, A. (2011). Berufsbegleitende Fort- und Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte – Analyse der Programmangebote. München: WiFF.

Berufsberatung.ch (2019a). Kindererzieher/in HF. Das offizielle schweizerische Informationsportal der Berufs- Studien- und Laufbahnberatung. Download le 13 juillet 2019 de <https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/1900?id=7720>

Berufsberatung.ch (2019b). Sozialpädagoge/-pädagogin FH (BA/Bsc). Das offizielle schweizerische Informationsportal der Berufs- Studien- und Laufbahnberatung. Download le 14 juillet 2019 de <https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/1900?id=3053>

Berufsberatung.ch (2019c). Unterschied Sozialpädagogik Fachhochschule FH und Sozialpädagogik Höhere Fachschule HF. Das offizielle schweizerische Informationsportal der Berufs- Studien- und Laufbahnberatung. Download le 14 juillet 2019 de <https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/13202?id=80>

Betz, T. (2013). Anforderungen an Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen. In: M. Stamm & D. Edelmann (Eds.), Handbuch frühkindliche Bildungsforschung (pp. 259 – 272). Wiesbaden: Springer VS.

Boehm, A. (1994). Grounded Theory: Wie aus Texten Modelle und Theorien gemacht werden. In: A. Boehm, A. Mengel & A. Muhr (Eds.), Texte verstehen: Konzepte, Methoden, Werkzeuge (pp. 121 – 140). Konstanz: UVK.

Burger, K., Neumann, S. & Brandenburg, K. (2017). Studien zur frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung in der Schweiz: Eine Bestandsaufnahme erstellt im Auftrag der Jacobs Foundation. Zürich: Jacobs Foundation.

CDIP & CDAS (2018). Familienergänzende Kinderbetreuung: Gemeinsame Erklärung der EDK und der SODK vom 21. Juni 2018. Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren. Download le 29 avril 2019 de <http://www.sodk.ch/aktuell/stellungnahmen/einzelansicht/archive/2018/juli/artikel/neue-edk-sodk-erklaerung-zur-fami-lienergaelzenden-kinderbetreuung/>

COFF (2008). Familien- und schulergänzende Kinderbetreuung: Eine Bestandsaufnahme der Eidg. Koordinationskommission für Familienfragen EKFF. Bern: BBL

CSRE (2018). Rapport sur l'éducation en Suisse 2018. Aarau: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.

DSAS (2017). Directives sur les structures d'accueil préscolaire. Direction de la santé et des affaires sociales DSAS. Download le 29 avril 2019 de https://www.fr.ch/sites/default/files/contens/sej/_www/files/pdf92/directives-sur-les-structures-daccueil-prescolaires-fr.pdf

Dubach, P., Jäggi, J., Stutz, H., Bannwart, L., Stettler, P., Guggenbühl, T., Legler, V. & Dimitrova, M. (2018). Qualifikationsbedarf in der Frühen Förderung und Sprachförderung (im Auftrag von SAVOIRSOCIAL): Schlussbericht. Bern: BASS.

Edgenberger, D. (2008). Ausbildung von Fachleuten in der familienergänzenden Kinderbetreuung: Aktuelle Situation in der deutschen Schweiz. Zürich: Pädagogics!

Feige, M. & Reichart, E. (2014). Statistik und Programmanalyse als Zugänge zur Angebotsforschung: Erkundungen am Beispiel der kulturellen Bildung in der Volkshochschule. In: H. Pätzold, H. von Felden & S. Schmidt-Lauff (Eds.), Programme, Themen und Inhalte in der Erwachsenenbildung (pp. 68 – 87). Baltmannweiler: Schneider Hohengehren.

FSEA (2019). Strukturdaten zum Schweizer Weiterbildungsmarkt. Schweizerischer Verband für Weiterbildung. Download le 15 juillet 2019 de <https://alice.ch/de/weiterbildung-schweiz/zahlen-und-fakten/weiterbildungsanbieter/>

Gieseke, W. (2003). Programmplanungshandeln als Angleichungshandeln: Die realisierte Vernetzung in der Abstimmung von Angebot und Nachfrage. In: W. Gieseke (Ed.), Institutionelle Innensichten der Weiterbildung (pp. 189 – 211). Bielefeld: wbv.

Gieseke, W. (2011). Programme und Programmforschung als spezifisches Steuerungswissen für Weiterbildungsorganisationen? In: Hessischer Volkshochschulverband e.V. (Ed.), Hessische Blätter für Volksbildung: Datenbasiertes Bildungsmonitoring – Ansätze und Klärungsbedarfe (pp. 314 – 322). Bielefeld: wbv.

Gieseke, W. (2014). Adult and continuing Education: Results in the Context of Research on Programs and Professionalism. In: B. Käßpinger & S. Robak (Eds.), Changing Configurations in Adult Education in Transitional Times: International Perspectives in Different Countries (pp. 153 – 174). Frankfurt am Main: Peter Lang Edition.

Herre, P. (2015). Recherche-Projekt Programmforschung Sammlungs- und Archivierungspraxis von Programmen in europäischen Ländern. Download le 23 octobre 2019 de http://www.die-bonn.de/docs/Herre_2015_DIE-Projektbericht-Europaeische%20Recherche.pdf

Hippel, A. von (2011). Programmanalysen in der Erwachsenenbildung – am Beispiel einer exemplarischen Analyse medienpädagogischer Angebote. In: W. Gieseke & J. Ludwig (Eds.), Hans Tietgens. Ein Leben für die Erwachsenenbildung: Theoretiker und Gestalter in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts (pp. 285 – 295) Berlin: Humboldt-Universität zu Berlin.

Käßpinger, B. (2011). Methodische Innovationen durch neue Nutzungen und Kombinationen einer alten Methode: Das Beispiel der Programmanalyse. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 34(1), 36 – 44.

kibesuisse (2019a). Die Betreuung in einer Kindertagesstätte. Verband Kinderbetreuung Schweiz. Download le 10 juillet 2019 de <https://www.kibesuisse.ch/kinderbetreuung/fuer-eltern/kindertagesstaetten/>

kibesuisse (2019b). Tageseltern Grundbildung Zürich. Verband Kinderbetreuung Schweiz. Download le 15 juillet 2019 de <https://www.kibesuisse.ch/weiterbildung/ausbilden/tageseltern-grundbildung-zuerich/>

Neumann, S. (2014). Bildungs-kindheit als Professionalisierungsprojekt: Zum Programm einer kindheitspädagogischen Professionalisierungs(folgen)forschung. In: T. Betz & P. Cloos (Eds.), *Kindheit und Profession: Konturen und Befunde eines Forschungsfeldes* (pp. 145 – 159). Weinheim et Basel: Beltz Juventa.

Nolda, S. (2009). Programmanalyse – Methoden und Forschungen. In: R. Tippelt & A. von Hippel (Eds.), *Handbuch Erwachsenenbildung / Weiterbildung* (pp. 293 – 307). Wiesbaden: VS Verlag.

Nolda, S. (2011). Bildelemente in Programmen der Erwachsenenbildung: Zur Analyse bildlicher Darstellung von Institutionen, Adressatenkonstruktionen und Wissens(-vermittlungs-)formen in Programmen der Erwachsenenbildung. *Bildungsforschung* 8(1), 97 – 123.

OFAS (2019). Aides financières à la création de places d'accueil extrafamilial pour enfants : bilan après seize années (état au 31 janvier 2019). Der Bundesrat das Portal der Schweizer Regierung. Download le 22 avril 2019 de <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen/rss-feeds/nach-dienststelle/alle-mitteilungen.msg-id-73948.html>.

Päda.logics! (2019). Ausbildung Dipl. KindererzieherIn HF (KE HF). Päda.logics! Download le 15 juillet 2019 de <https://paeda-logics.ch/bildung/ausbildung-ke-hf/>

Schultheiss, A. & Stern, S. (2013a). Familienergänzende Kinderbetreuung im Frühbereich: Stand in den Kantonen 2012. Zürich: INFRAS.

Schultheiss, A. & Stern, S. (2013b). Familienergänzende Kinderbetreuung im Schulbereich (inkl. Kindergarten oder eine Form der Eingangsstufe): Stand in den Kantonen. Zürich: INFRAS.

Sgier, I., Haberzeth, E. & Schüepp, P. (2018). Digitalisierung in der Weiterbildung: Ergebnisse der jährlichen Umfrage bei Weiterbildungsanbietern (Weiterbildungsstudie 2017 / 2018). Zürich: SVEC, PHZH.

Stamm, M. (2009). Frühkindliche Bildung in der Schweiz: Eine Grundlagenstudie im Auftrag der Unesco-Kommission Schweiz (étude fondamentale réalisée à la demande de la Commission suisse pour l'UNESCO). Freiburg: Universität Fribourg.

Stamm, M. (2012). Qualität und frühkindliche Bildung: Grundlagen und Perspektiven für die Qualitätsentwicklung von vorschulischen Angeboten. Margrit Stamm Dossier 12(3). Download le 8 janvier 2019 de <http://www.margritstamm.ch/dokumente/dossiers/60-dossier-fruehkindliche-bildung-und-qualitaet-2012/file.html>

Stamm, M. (2018). Professionalisierung im Vorschulbereich: Berufliche Handlungskompetenz und Praktische Intelligenz in Zeiten der Akademisierung. Bern: Swiss Education.

Verein Tagesschulen Schweiz (2007). Tagesschulen Schweiz – Übersicht. Zurich. Verein Tagesschulen Schweiz.

Witzel A. & Reiter, H. (2012). *The Problem-Centered Interview: Principles and Practice*. Los Angeles: Sage.

Witzel, A. (1989). Das problemzentrierte Interview. In: G. Jüttemann (Ed.), *Qualitative Forschung in der Psychologie: Grundlagen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder* (pp. 227 – 256). Heidelberg. Asanger.

Witzel, A. (1996). Auswertung problemzentrierte Interviews: Grundlagen und Erfahrungen. In: R. Strobl & A. Böttger (Eds.), *Wahre Geschichten? Zur Theorie und Praxis qualitativer Interviews* (pp. 49 – 76). Baden-Baden: Nomos.



kibesuisse

Verband Kinderbetreuung Schweiz
Fédération suisse pour l'accueil de jour de l'enfant
Federazione svizzera delle strutture d'accoglienza per l'infanzia



**Universität
Zürich^{UZH}**

Institut für Erziehungswissenschaft
Bildung im Arbeitsleben